

**AVENANT n°2 A L'ACCORD RELATIF À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU
SEIN DE SMA
DU 30 OCTOBRE 2020**

Entre :

La Société SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

SASU au capital de 8 000 000 €, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 844 926 311 et dont le siège social est situé au 103, Boulevard De La Mission Marchand - 92400 Courbevoie.

Représentée aux présentes par Madame Stéphanie L'HERRON en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet.

D'UNE PART,

Et,

Le Syndicat SNEPI/CFE-CGC

35, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

Représenté par :

Monsieur Philippe BONNOT, Délégué Syndical CFE-CGC

Monsieur Frédéric GROSJEAN, Délégué Syndical CFE-CGC

Le Syndicat F3C CFDT

47-49, avenue Simon Bolivar 75019 - PARIS

Représenté par :

Madame Marylène EDALIE, Déléguée Syndicale CFDT,

Monsieur Jean-Emmanuel GALHAUT, Délégué Syndical CFDT,

Madame Christine RINCK, Déléguée Syndicale CFDT.

Le Syndicat SICSTI CFTC

61 Jardins Boieldieu – 92800 PUTEAUX

Représenté par

Monsieur Noel MARTINS, Délégué Syndical CFTC,

Monsieur Omar LAAOUISSID, Délégué Syndical CFTC.

Dûment désignés à cet effet

D'AUTRE PART,

Ci-après dénommées « les parties »

Il a été convenu ce qui suit :

1
HN
SL
Jg
CR
a

PREAMBULE

Un accord relatif à l'organisation du temps de travail a été conclu au sein de la société Segula Matra Automotive le 30 octobre 2020, pour une durée indéterminée, ainsi qu'un premier avenant signé le 25 avril 2022.

Dans le cadre de la renégociation de contrats commerciaux, il est apparu nécessaire de modifier l'aménagement du temps de travail d'une partie du périmètre de l'activité du Roulage, dans une optique de double prise en compte des impératifs commerciaux et de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs.

Ainsi, les partenaires sociaux se sont réunis les 14 octobre 2025, 31 octobre 2025, 14 novembre 2025 et 4 décembre 2025 et se sont accordés pour modifier par avenant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail au sein de SMA du 30 octobre 2020 comme suit :

ARTICLE 1 : MODIFICATION RELATIVE A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Par cet avenant, les parties conviennent de revenir sur certaines dispositions de l'article 3 intitulé « Aménagement du temps de travail par catégories de personnel ».

1.1 L'article 3.3 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 3.3 Salariés du Roulage

Article 3.3.1 Population concernée

La population concernée par le présent avenant est composée des intitulés de poste suivants :

- Adjoint projet
- Analyste
- Chargé d'approvisionnement
- Chargé d'essai Validation
- Chef de projet & Chef de projet 2
- Conducteur essayeur
- Essayeur démeriteur
- Integration Validation Verification Lead
- Mécanicien
- Moniteur essai
- Pilote d'activité
- Pilote essai et validation
- Production Team Manager
- Responsable Business Unit
- Team Manager
- Technical Standards Leader
- Technicien atelier prototypes et essais 1
- Technicien essai et validation

Le présent avenant ne s'applique qu'aux collaborateurs de l'activité Roulage.

Article 3.3.2 Salariés « en journée »

Article 3.3.2.1 Aménagement de l'organisation du temps de travail

L'horaire hebdomadaire des salariés « en journée » affectés au roulage est fixé à 38 heures de temps de travail effectif. Ces 38 heures se décomposent comme suit :

- Octroi de 10 jours de disponibilité sur l'année, pour compenser la différence entre 35 heures et 36,60 heures. Ils sont comptabilisés sur le bulletin de salaire sous le libellé jours de disponibilité.
- Instauration d'un temps de pause de 17 minutes par jour (soit 1,40 heures par semaine) amenant le temps de travail effectif de 36,60 heures à 38 heures.

Toute heure effectuée au-delà des 38 heures hebdomadaires à la demande de la Société constitue une heure supplémentaire.

Article 3.3.2.2 Horaires et temps de pause

Les horaires et temps de pause des salariés « en journée » affectés au roulage respectent les dispositions horaires suivantes :

- L'horaire hebdomadaire est fixé à 38 heures, soit 7,60 heures par jour (soit 7 heures et 36 minutes).
- En application du précédent article, chaque salarié « en journée » bénéficie d'un temps de pause rémunéré hebdomadaire de 1,40 heure (1 heure et 24 minutes), soit 17 minutes par jour correspondant au temps de pause amenant le temps de travail effectif hebdomadaire de 36,60 heures à 38 heures.
- Pour la pause méridienne, chaque salarié « en journée » bénéficie d'un temps de pause non rémunéré quotidien dont la durée varie à la discrétion de chacun entre 0,75 et 1,0 heure.

Article 3.3.3 Salariés « en équipe »

Article 3.3.3.1 Aménagement du temps de travail hebdomadaire

Le temps de travail hebdomadaire des salariés « en équipe » affectés au roulage est fixé à 34,75 heures, soit 34 heures et 45 minutes.

Article 3.3.3.2 Aménagement de l'organisation du temps de travail

L'horaire hebdomadaire de référence des salariés « en équipe » affectés au roulage est fixé à 38 heures de temps de travail effectif. Ces 38 heures se décomposent comme suit :

- Octroi de 10 jours de disponibilité sur l'année, pour compenser la différence entre 34,75 heures et 36,35 heures. Ils sont comptabilisés sur le bulletin de salaire sous le libellé jours de disponibilité.
- Instauration d'un temps de pause de 20 minutes par jour (soit 1,65 heures par semaine) amenant le temps de travail effectif de 36,35 heures à 38 heures.

Toute heure effectuée au-delà des 38 heures hebdomadaires à la demande de la Société constitue une heure supplémentaire.

Le calendrier d'acquisition des jours de disponibilités est fixé du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. A titre transitoire, pour l'année 2026, chaque collaborateur concerné par le présent article bénéficiera de 0,83 jour de disponibilité pour les mois de janvier, février, mars, avril et mai 2026.

Article 3.3.3.3 Temps de pause

Les salariés « en équipe » bénéficient des temps de pause hebdomadaires suivants :

- En application directe du précédent article, chaque salarié « en équipe » bénéficie d'un temps de pause rémunéré hebdomadaire de 1,65 heure, soit 20 minutes par jour correspondant au temps de pause amenant le temps de travail effectif hebdomadaire de 36,35 heures à 38 heures.
- Chaque salarié « en équipe » bénéficie d'un temps de pause non rémunéré hebdomadaire de 2 heures (120 minutes par semaine), soit 24 minutes par jour.

Chaque salarié « en équipe » est libre quant à l'utilisation de son temps de pause quotidien de 44 minutes, sous réserve de prendre un total de 3 pauses par jour et dans le respect des besoins et contraintes opérationnelles. Une de ces trois pauses doit s'étendre sur 20 minutes consécutives minimum.

Pour chacune des pauses, le décompte du temps de pause ne démarre qu'à compter de l'arrivée du collaborateur au sein de la zone de repos.

Les temps de pause s'apprécient quotidiennement. De ce fait, chaque collaborateur prend un total de 44 minutes de temps de pause chaque jour, sans possibilité de reporter les temps de pause en question sur une autre journée.

Article 3.3.3.4 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles en la matière, le contingent annuel des salariés « en équipe » est porté à 220 heures par salarié.

A titre de rappel, les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaire ouvrant droit au repos compensateur équivalent et celles accomplies dans le cas de travaux urgents ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 3.3.3.5 Horaires

Les salariés « en équipe » sont répartis en trois équipes, à savoir :

- Deux équipes en journée, qui alternent leurs horaires de travail chaque semaine.
- Une équipe de nuit, qui ne change pas d'horaire de travail entre les semaines.

Les horaires de chaque équipe se décomposent comme suit :

		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Equipe A	S Paire	05h00-13h00	05h00-13h00	05h00-13h00	05h00-13h00	05h00-13h00	05h00-11h00	
	S Impaire	13h00-21h00	13h00-21h00	13h00-21h00	13h00-21h00	13h00-21h00	11h00-17h00	

		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Equipe B	S Paire	13h00-21h00	13h00-21h00	13h00-21h00	13h00-21h00	13h00-21h00	11h00-17h00	
	S Impaire	05h00-13h00	05h00-13h00	05h00-13h00	05h00-13h00	05h00-13h00	05h00-11h00	

		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Equipe de nuit	S Paire & Impaire	21h00-05h00	21h00-05h00	21h00-05h00	21h00-05h00	21h00-05h00		

Le respect de ces horaires de travail permet le respect des dispositions légales et conventionnelles, notamment en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

Article 3.3.3.6 Travail du samedi

Article 3.3.3.6.1 Volontariat et samedis imposés

Chaque salarié « en équipe » peut, s'il n'est pas positionné sur l'équipe de nuit, se porter volontaire pour venir travailler le samedi en observant l'horaire correspondant à l'horaire effectué sur la semaine.

La Direction priorisera les salariés « en équipe » volontaires pour le travail du samedi.

A défaut de salariés « en équipe » volontaires ou si le nombre de salariés « en équipe » volontaires est inférieur aux besoins de l'activité du roulage ce samedi, la Direction pourra imposer à des salariés « en équipe » non-volontaires de venir travailler le samedi. L'imposition du travail le samedi relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Tout salarié ayant travaillé un total de 25 samedis dans l'année ne peut par conséquent se voir imposer de travailler un samedi supplémentaire. Il pourra cependant continuer à travailler le samedi en cas de volontariat.

Chaque salarié « en équipe » peut se voir imposer un maximum de 25 samedis par an, décomposés comme suit :

- 15 samedis travaillés pour un samedi travaillé le matin ;
- 10 samedis travaillés pour un samedi travaillés l'après-midi.

Pour chaque samedi sur lequel le collaborateur volontaire vient travailler, ce nombre de samedis pouvant être imposé chaque année est minoré d'un.

De plus, un salarié ne peut pas se voir imposer plus de trois samedis travaillés consécutifs.

Le recours aux samedis travaillés repose exclusivement sur les nécessités opérationnelles liées aux demandes du client.

Article 3.3.3.6.2 Organisation générale

Pour répondre aux sollicitations du client, les salariés « en équipe » peuvent être amenés à effectuer une prestation de travail le samedi lorsque la Société est sollicitée par le client. Cette prestation de travail s'effectue soit de 05h00 à 11h00, soit de 11h00 à 17h00.

Le travail du samedi ne peut avoir pour effet de réduire le repos hebdomadaire en-deçà de 35 heures consécutives.

Un salarié « en équipe » effectue sa prestation de travail du samedi sur l'horaire correspondant à l'horaire qui a été effectué sur la semaine, de la manière suivante :

- Un salarié qui travaille pendant la semaine sur l'horaire 05h00-13h00 effectue sa prestation de travail du samedi sur l'horaire 05h00-11h00.
- Un salarié qui travaille pendant la semaine sur l'horaire 13h00-21h00 effectue sa prestation de travail du samedi sur l'horaire 11h00-17h00.

Tout salarié au sein de l'équipe de nuit ne peut effectuer de travail le samedi.

Article 3.3.3.6.3 Délai de prévenance

Le calendrier de travail le samedi se décompose comme suit :

- Lundi, la Direction effectue un appel à volontariat pour connaître les salariés « en équipe » volontaires pour travailler le samedi de la semaine en cours.
- Mercredi, la Direction confirme les salariés « en équipe » volontaires qui sont retenus. A défaut de salariés « en équipe » volontaires ou si le nombre de salariés « en équipe » volontaires est inférieur au nombre de salariés dont la présence est nécessaire pour répondre aux sollicitations du client, la Direction pourra imposer aux salariés « en équipe » n'étant pas volontaires de venir travailler le samedi de la semaine en cours. Chaque mercredi, la Direction envoie un courriel au plus tard à 14h00 à l'ensemble des salariés pouvant être concernés par le travail du samedi.

Article 3.3.3.6.4 Equité de gestion

Pour assurer une équité dans la gestion des samedis imposés aux salariés, le système suivant est mis en place :

- En début de mois M, au cours de la première semaine du mois en question, la Direction sollicite les salariés « en équipe » sauf les salariés travaillant la nuit. Chaque salarié sollicité indique un minimum de deux samedis appelés « samedi de préférence » pour le mois M+1 en respectant a minima les dispositions suivantes :
 - Un « samedi de préférence » doit suivre une semaine durant laquelle le salarié observait les horaires 05h00-13h00.

- Un « samedi de préférence » doit suivre une semaine durant laquelle le salarié observait les horaires 13h00-21h00.

Une fois ces deux « samedis de préférence » indiqués, le salarié « en équipe » peut indiquer tout autre samedi en tant que « samedi de préférence » dans le mois s'il le souhaite.

- Quand il apparaît nécessaire de solliciter des salariés en plus des salariés « en équipe » volontaires, les salariés sollicités sont en priorité les salariés « en équipe » ayant indiqué ce samedi comme « samedi de préférence ».
- A défaut d'un nombre de salariés suffisants pour assurer l'activité demandée par le client, il est possible d'imposer le travail du samedi aux salariés « en équipe » n'ayant pas indiqué ce samedi comme « samedi de préférence ». Un roulement sera organisé afin que l'imposition du travail le samedi sur des samedis n'étant pas indiqué par les salariés comme « samedi de préférence » ne concerne pas systématiquement les mêmes salariés.

Article 3.3.3.6.5 Exceptions au travail le samedi

Aucun salarié en situation de grand déplacement ne pourra se voir imposer du travail le samedi.

Aucun salarié ayant posé son vendredi ne pourra se voir imposer du travail le samedi accolé au vendredi posé, si la demande de congés a été acceptée par son responsable.

De plus, en cas de pose de cinq jours de congés ou de jours de disponibilité consécutifs, le salarié concerné ne pourra se voir imposé du travail le samedi selon les modalités suivantes :

- Si le collaborateur a posé du lundi au vendredi et que sa demande a été acceptée par son responsable, il ne pourra pas se voir imposer du travail le samedi concernant le samedi de la semaine posée ainsi que le samedi précédant la semaine posée.
- Si le collaborateur a posé cinq jours ouvrés consécutifs autres que du lundi au vendredi et que sa demande a été acceptée par son responsable, il ne pourra pas se voir imposer du travail le samedi concernant le samedi contenu entre les jours de congés ou de disponibilité posés.

Article 3.3.3.6.6 Suivi des salariés « en équipe » volontaires

Si un salarié « en équipe » effectue une prestation de travail durant douze samedis consécutifs sur la base du volontariat, il est reçu en entretien par son manager dans le mois suivant le douzième samedi travaillé afin d'effectuer un bilan sur l'activité du salarié.

ARTICLE 2 : COMMISSION DE SUIVI

A date de signature du présent avenant, certaines incertitudes perdurent quant à l'application des dispositions de l'avenant.

Il est de ce fait convenu que les parties mettront en place une commission de suivi du présent avenant.

La commission est composée :

- Des délégués syndicaux des organisations syndicales signataires ;
- De représentants des salariés de l'activité du roulage. Chaque organisation syndicale signataire du présent avenant pourra convier un maximum de deux collaborateurs du roulage à participer aux réunions de la commission de suivi ;
- De maximum quatre représentants de la Direction.

L'objectif de cette commission est faire le point sur l'application des dispositions du présent avenant et d'effectuer au besoin les modifications jugées nécessaires par l'ensemble des parties.

La commission se réunit au moins deux fois par an, sur invitation de la Direction. La première réunion de la commission se tient nécessairement dans les six mois suivant la signature du présent avenant.

ARTICLE 3 : DATE ET DUREE D'APPLICATION

Cet avenant est applicable à compter du 5 janvier 2026 pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2028.

ARTICLE 4 : REVISION

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'une des parties signataires, qui devra alors saisir l'autre partie par lettre recommandée avec accusé réception valant demande de révision, accompagnée d'un exposé des motifs de sa demande et d'un projet de texte révisé.

ARTICLE 5 : DENONCIATION

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du Code du travail par l'une des parties signataires du présent avenant, en respectant un préavis de trois mois, qui commencera à courir à première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Les parties rappellent que le présent avenant constitue un tout indivisible et qu'en conséquence il ne saurait faire l'objet d'une dénonciation partielle.

ARTICLE 6 : DEPOT

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt et de publicité auprès de la DDETS territorialement compétente et du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, soit de Versailles.

Dans le cadre de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, le présent avenant sera déposé par courriel à l'adresse dédiée.

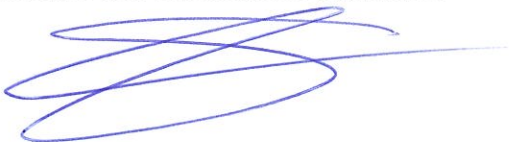
Le dépôt sera assorti de la liste, en 3 exemplaires, des établissements auxquels cet accord s'applique, et de leurs adresses respectives.

Fait à Trappes, le 19/12/2025

En autant d'exemplaires que de parties signataires
et en 5 exemplaires pour les mesures de dépôt et de notifications.

Signatures :

Pour la Direction,
Stéphanie L'HERRON
Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales,

Pour la F3C- CFDT
Jean-Emmanuel GALHAUT



Christine RINCK



Marylène EDALIE

Pour la FIECI-CFE-CGC
Frédéric GROSJEAN

Philippe BONNOT

Pour la CFTC
Omar LAAOUISSID

Noël MARTINS

